

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebagian besar perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sarana yang berperan penting dalam menjalankan perusahaan atau organisasi demi tercapainya sebuah tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan keefektifan suatu organisasi karena Sumber Daya Manusia merupakan aspek krusial. Sebuah perusahaan menginginkan Sumber Daya Manusia yang unggul, produktif dan berkompeten, maka perusahaan perlu untuk mempertahankannya. Pihak manajemen harus memperhatikan hal yang mencakup Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2013:115). Karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tersebut dapat memberikan hal yang positif untuk kepentingan kemajuan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak diperlakukan dengan baik, maka akan menimbulkan hal negatif pada organisasi atau perusahaan, seperti tidak betah di tempat kerja sehingga memutuskan untuk keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Abdullah, dkk. (2012) dalam Yuda dan Ardana (2017) menyatakan keadaan dimana pekerja memiliki niat atau keinginan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda disebut *turnover intention* Chen, dkk. (2010) dalam Wateknya dan Indartono (2016) menyatakan bahwa isu penting selama beberapa decade ini adalah *turnover intention*. Menurut Dennis (1998) dalam Wateknya dan Indartono (2016), *turnover intention* dipandang sebagai ancaman bagi perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan telah mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu perusahaan keramik yaitu PT. Sumbertaman Keramik Industri ditemukan bahwa setiap tahunnya selalu terdapat karyawan yang keluar (*resign*) dari perusahaan.

Berikut data yang penulis peroleh dari HRD PT. Sumbertaman Keramik Industri mengenai persen tingkat *turnover* selama tahun 2012-2016

**Tabel 1.1**  
**Data Tingkat Turnover di PT. Sumbertaman Keramik Industri**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Prosentase</b>
2013	579	15	2,59%
2014	564	14	2,48%
2015	550	11	2%
2016	539	15	2,78%
2017	524	-	-

Sumber : Wawancara Internal Perusahaan.

Tabel tingkat *turnover* pada PT. Sumbertaman Keramik Industri menunjukkan adanya fluktuasi di angka 2% ke atas setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang keluar (*resign*) setiap tahunnya dari perusahaan. Tingkat *turnover* yang ada di PT. Sumbertaman Keramik Industri dinilai tinggi karena menurut Purwito dalam Soegandhi, dkk. (2013) tingkat intensi keluar karyawan dapat dinilai tinggi apabila mencapai angka 2% ke atas. Variabel yang dianggap paling representatif untuk mengantisipasi secara langsung keinginan keluar karyawan adalah kepuasan kerja (Zhang dan Feng, 2011) dalam Wiranatha dan Surya (2016). Kepuasan kerja merupakan penentu yang signifikan dari keinginan keluar (Zopiatis, 2013) dalam Wiranatha dan Surya (2016), dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar (Aydogdu dan Asikgil, 2011 ; Pepe, 2010), dalam Wiranatha dan Surya (2016).

Kepuasan kerja dapat ditinjau dari sikap emosional yang menunjukkan kesenangan dan kecintaan pada pekerjaan. Sikap ini dapat dicerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasibuan, (2001), dalam Fathonah dan Utami (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013:142), kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan tingkat *turnover* yang

rendah. Menurut Robbins (2006:73), terdapat bukti yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat. Ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saeed, dkk. (2014) mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

Manajemen dalam organisasi perlu untuk memperhatikan dukungan yang diberikan kepada karyawan, seperti Tumwesige (2010) dalam Othman dan Shkuri (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi mereka akan merasa kurang puas terhadap organisasinya dan karenanya mengarah pada niat berpindah (*turnover intention*). Ditinjau dari hasil penelitian Othman dan Shkuri (2013) yang mengemukakan jika dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap niat berpindah (*turnover intention*).

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri?
2. Apakah dukungan organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumbertaman Keramik Industri.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis, bermanfaat untuk memanage dan mengelola sumber daya manusia di PT. Sumbertaman Keramik Industri.
2. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang Pengaruh dukungan organisasi *terhadap turnover intention* melalui kepuasan kerja serta dapat memberikan sumbangan baru terhadap ilmu manajemen.

### **1.5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini, disusun sebagai berikut :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian / rerangka konseptual.

#### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan desain penelitian; identifikasi, definisi operasional, dan pengukuran variabel; jenis dan sumber data; metode pengumpulan data; populasi, sampel dan teknik penyempelan; serta analisis data.

#### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

#### **BAB 5 KESIMPULAN**

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran.